



Não ao
**Assédio
Moral**



Denuncie!

APOS repudia e **orienta**
os **Professores** como procederem

DEFINIÇÃO

ASSÉDIO MORAL

NO SERVIÇO PÚBLICO

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL: o assédio moral ocorre quando uma pessoa ou grupo de pessoas expõe repetidamente alguém a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, com o objetivo de desestabilizar emocionalmente e profissionalmente a vítima. No serviço público, isso pode ter impactos graves, tanto no ambiente de trabalho quanto no desempenho dos Servidores.

“Assédio moral no ambiente de trabalho é uma violência psicológica que afeta a DIGNIDADE e saúde do Servidor público.” - Fonte: Cartilha de Proteção ao Servidor Público.

1) EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

A) SUPERVISÃO ABUSIVA

SITUAÇÃO: um supervisor, em uma repartição pública, critica continuamente o trabalho de um Servidor em público, apontando defeitos de maneira agressiva e depreciativa, sem oferecer apoio.



Esta situação caracteriza o assédio moral pela exposição HUMILHANTE do Servidor.

B) ISOLAMENTO PROFISSIONAL

SITUAÇÃO: uma Servidora é deliberadamente excluída das reuniões e discussões importantes, sendo deixada sem tarefas relevantes e sem informações sobre decisões do setor.

O isolamento é uma forma comum de assédio moral, que visa enfraquecer a autoestima e a posição da pessoa no ambiente de trabalho.



C) SOBRECARGA DE TRABALHO

SITUAÇÃO: um chefe atribui uma quantidade excessiva de trabalho a um único Servidor, com prazos curtos e sem justificativa, enquanto os demais colegas não recebem tarefas equivalentes.



A sobrecarga de trabalho injustificada pode ser uma forma de assédio moral, especialmente quando aplicada de maneira discriminatória.

2) COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL?

Comportamentos típicos:

- Gritar ou usar palavras de baixo calão;
- Fazer piadas ou comentários sarcásticos sobre a pessoa;
- Desconsiderar a opinião ou as ideias de um Servidor;

- d) Dar ordens confusas e contraditórias;
- e) Desestabilizar a pessoa com ameaças de demissão.

DICA: sempre observe o padrão de comportamento. O assédio moral é contínuo e sistemático, não se trata de um episódio isolado.

3) O QUE FAZER?

PASSOS A SEREM SEGUIDOS PELO SERVIDOR ASSEDIADO:

Documente TODAS as situações de assédio, guardando e-mails, mensagens e qualquer prova que possa auxiliar em uma denúncia.

Procure ajuda em entidades como Associações e Sindicatos.

Denuncie o assédio por meio de canais formais como corregedorias, ouvidorias ou comissões de assédio moral.

4) CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

PARA A VÍTIMA: depressão, ansiedade, baixa autoestima, afastamento por licença médica.

PARA O AGRESSOR: advertências, suspensões até demissão.

Para o ambiente de trabalho: aumento do estresse, queda na produtividade e degradação do ambiente organizacional.

5) COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?

AÇÕES COLETIVAS: promover campanhas de conscientização e treinamentos sobre comportamento ético.

AÇÕES INDIVIDUAIS: o Servidor deve sempre se manter respeitoso com os colegas e estar atento para não reproduzir comportamentos abusivos.



ASSÉDIO MORAL ASSÉDIO SEXUAL

De 2020 a 2023, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, **julgou 419.342 ações** envolvendo assédio moral e assédio sexual. O volume de **PROCESSOS JULGADOS** sobre **ASSÉDIO SEXUAL** cresceu **44,8%** no período, e o de assédio moral aumentou **5%**.

As novas **AÇÕES RECEBIDAS** pelo Judiciário Trabalhista nos últimos três anos a **RESPEITO** desses temas somaram **361.572** casos (sendo **338.814** sobre **ASSÉDIO MORAL** e **22.758** sobre **ASSÉDIO SEXUAL**). O volume de novos casos sobre **ASSÉDIO MORAL** SE MANTEVE ESTÁVEL, quando comparado ao de assédio sexual, que **CRESCEU 14,3%**.



419.319

Ações **JULGADAS** sobre assédio **moral e sexual**, de 2020 a 2023

5%

Foi o crescimento dos casos de assédio **moral**



361.572

Ações **RECEBIDAS** sobre assédio **moral e sexual** nos últimos três anos

Denuncie!

Você **não** está sozinho(a)



O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

O emprego de ferramentas e AÇÕES gerenciais de que dispõe a chefia, como exigir dos **Servidores** e colaboradores comprometimento com a missão institucional do órgão, dedicação e zelo no cumprimento de suas atribuições, observância da jornada e do horário de trabalho, não configuram assédio moral.

Da mesma forma, MERAS animosidades ou discordâncias, diferenças de personalidade e CONDIÇÕES desfavoráveis de trabalho, MESMO que possam causar algum tipo de mal-estar no ambiente laboral ou contrariar INTERESSES dos subordinados, também não ocasionam assédio moral.



Fonte: Governo Federal

EXEMPLOS DE ATOS QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

Transferência do colaborador para outra unidade de lotação do interesse da ADM;

Destituição de funções;

Exigências de cumprimento de metas e distribuição de tarefas;

Emprego gerencial de avaliações;

Corte de ponto, quando não cumprida a jornada de trabalho;

Ferramentas de gestão, decisões processuais e gerência de pessoal;

Criticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não exponham o colaborador a situações vexatórias.

ANÁLISE CLÍNICA SOBRE OS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL

RECONHECENDO AS DORES: O IMPACTO DO ASSÉDIO MORAL E O CAMINHO PARA A CURA

No contexto CLÍNICO, é comum nos depararmos com pessoas que trazem TRAUMAS e dores, inclusive, o processo terapêutico tem como um dos principais objetivos encontrar ferramentas psíquicas para lidar com essas questões.

Quando pensamos na carreira, o âmbito profissional reflete em grande porção não só das horas do dia que dedicamos as nossas atividades, mas também faz PARTE da construção de como nos apresentamos como seres sociais e em como compartilhamos e reproduzimos comportamentos através do que sentimos, acreditamos e pensamos que somos.

Considerando o cenário profissional, é interessante OBSERVAR em clínica o quanto vivências AVERSIVAS compõem discursos de pessoas que sofreram ou sofrem algum tipo de assédio moral, e infelizmente o quanto é comum hoje no Brasil, lugares coniventes com tais práticas (de maneira velada ou não).

SEGUNDO Marie-France Hirigoyen o assédio moral no trabalho é TODA e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica.

Essa definição pode-se relacionar ao que Freud traz em uma de suas obras – **“MAL-ESTAR na civilização” (1930)**, quando analisamos que as tensões sociais causadas por grandes repressões cívicas (limitação à liberdade, desigualdade social e questões políticas) podem **RESULTAR em comportamentos** des-

trutivos e perversos, como, por exemplo, o assédio moral, onde o controle e degradação projetada sobre o outro, nada mais é que uma maneira de lidar com suas frustrações e inseguranças.

Na escuta clínica, o discurso de incapacidade, MEDO, dúvida, e até esgotamento mental e físico são algumas das muitas consequências que APARECEM nas vítimas de assédio moral.

E o meu questionamento como psicóloga é: *que poder essas vozes tão perversas tem sobre você? O quão verdade é tudo o que te fizeram acreditar dentro deste cenário de insalubridades e mentiras quase orgânicas que te fazem dar crédito como se fosse uma realidade?*

A chave para lidar com essas crenças que nascem das tristes consequências, é permitir-se conhecer e reconhecer o próprio eu, dar-se a oportunidade de encarar as dores com olhar EMPÁTICO e respeitando o LUGAR que realmente é seu dentro da sua carreira. Nós mesmos podemos dar nome aos objetivos e seguir o caminho onde queremos ir.

E, se você, querido leitor, é ou já foi vítima de assédio, eu sinto muito e quero te dizer que, todas as dores têm caminhos para serem ressignificadas. E o primeiro passo para isso, é reconhecer o lugar que te adocece e escolher posicionar-se para um cuidado de si, dando espaço para conhecer suas verdades.

Deborah Karine - Psicóloga Clínica
- Atendimento em psicanálise - CRP:
06/188394 - Site: www.psideborahkarine.com.br - **Instagram:** [@psi.deborah_](https://www.instagram.com/psi.deborah_)



ASSOCIAÇÃO DOS PROFESSORES DE OSASCO

 (11) 9.3800-3482

 (11) 3681-2802

 @apososasco

 apososasco.com.br



Denuncie!

Você **não**
está sozinho(a)